

# 産業革命期におけるケムニッツ機械工業の 発展と労働者の状態

——1860年代ドイツの労働者運動と生産協同組合(1)——

山井敏章

## 問題の設定

周知の通り1860年代初めに、ドイツの労働者は独自の組織形成への道をふみだした。1863年には全ドイツ労働者協会(＝ラサール派)が結成され、同年これに対抗して結成されたドイツ労働者協会連盟は、やがてブルジョア名望家層の主導権をくつがえし、1869年に社会民主労働者党(＝アイゼナハ派)へと発展・解消する。そして1875年にはこの両党が合同して、ドイツ社会主義労働者党が成立した。

「プロレタリアの民主主義のブルジョア的民主主義からの分離」(G.マイヤー<sup>1)</sup>)と表現されるこの過程で、協同組合、とりわけ生産協同組合の問題が重要な争点となった。すでに1863年の第1回会議で、ドイツ労働者協会連盟は協同組合の問題を議事にとりあげ、「貯蓄・前貸・消費・販売団体のようなシュルツェ＝デリッチュの提案にそった経済的協同組合の設立、および原動力を備えた作業場を共同で使用するための協同組合の設立を推奨する<sup>2)</sup>」との決議を採択した。会議の3ヵ月前にラサールの「公開答状」が発表され、労働者の自助にもとづく協同組合というシュルツェの考えを批判しつつ、国家の資金援助を得て設立される労働者生産協同組合という構想がここで提示されていた。上の決議はま

さにラサールに対する拒否の表明であった。

シュルツェ対ラサールという1860年代の論戦については、われわれはすでに多くを知っている。<sup>3)</sup>しかしこの論戦の背後にある協同組合設立の実践についてはどうであろうか。クリスティアーネ=アイゼンベルクによれば、1860/70年代に少なくとも304の生産協同組合が設立ないし計画されている。<sup>4)</sup>しかしこれらの生産協同組合の設立経過・運営等について、われわれの知るところはごくわずかでしかない。<sup>5)</sup>

いかなる思想も、それに照応する実践がなければむなししいものに終わるだろう。また逆に、実践は思想に影響を与え、実践との相剋のなかからこそ意味のある思想が生まれる。労働者による生産協同組合設立の実践を検討することによって、われわれは1860年代のドイツにおける労働者運動成立の過程を「下から」見通したい。もとよりその場合、生産協同組合の設立にふみきった労働者の経済的・社会的状態、彼らをとるまく政治的環境、さらに彼ら自身の積み重ねてきた運動・政治的経験の分析が不可欠であろう。そしてこのような分析を充分に行うことは、事例研究によってのみ可能である。

われわれが事例として選ぶのは、ケムニッツの機械工業労働者による生産協同組合である。1863年に設立されたこの協同組合は、当時の機械工業における最も重要な生産協同組合の試みであり、また自助か国家援助かという全ドイツ的な議論に対しても一定の影響を与えた。われわれは、この事例研究を通じてドイツ労働者運動全体の展開にまで目をおよぼすことができるだろう。

本稿では、ただし生産協同組合の実践それ自体にはなお立ち入らない。その前提として、ケムニッツの機械工業労働者の経済的・社会的状態を明らかにすることにさしあたり課題を限定したい。彼らがいっただいかなる矛盾をかかえ、またいかなる可能性をもって生産協同組合の設立という行為にふみきったのか。このいわば前提条件の解明がここでの主たる関心を成す。以下ではまずケムニッツ機械工業の発展と労働者の状態について概観的叙述を行い、さらに続いて一つの企業を事例に選び、そこで働く労働者の状態を立ち入って分析する。<sup>6)</sup>

1) G. Mayer, Die Trennung der proletarischen von der bürgerlichen Demokratie

- in Dtl., Leipzig 1912.
- 2) Berichte über die Verhandlungen der Vereinstage dt. Arbeitervereine 1863 bis 1869, ND hrsg. von D. Dowe, Berlin 1980, S. 25.
  - 3) 拙稿「ドイツ初期社会民主主義における生産協同組合・労働組合問題」『歴史学研究』606（1990）, およびその8頁注2にあげた邦語文献を参照。さらにこの時期の労働者運動形成史については、何よりもS. ナアマンの一連の研究が参照されるべきである。例えば, S. Na'aman, Die Konstituierung der dt. Arbeiterbewegung 1862/63, Assen 1975.
  - 4) C. Eisenberg, Frühe Arbeiterbewegung u. Genossenschaften, Bonn 1985, S. 124 ff. 業種別にみて最も多いのは、繊維工業（56）、指物業（44）、仕立業（34）、葉巻製造業（23）、建築業（19）、印刷業（17）等である。われわれが対象とする機械工業においては10の生産協同組合が設立され、さらに2つが計画されていたことが確認される。
  - 5) アイゼンベルクは、数多くの生産協同組合に関するそれぞれわずかの情報から、当時の生産協同組合の一般的状況を描き出している。そこではとりわけ労働者生産協同組合の経営上の困難が指摘され、全体として失敗した試みとの総括がなされる。また彼女は、ベルリンの葉巻労働者生産協同組合について若干立ち入って論じている。Ebd., S. 67 ff. 葉巻労働者のこの協同組合については、U. Engelhardt, "Nur vereinigt sind wir stark". Die Anfänge der dt. Gewerkschaftsbewegung, 2 Bde., Stuttgart 1977, S. 379 ff. をも参照。
  - 6) なお本稿の題名に掲げたドイツの「産業革命期」として、ほぼ1845年頃から1873年までの時期を念頭においているが、それ以前についても必要な限り考察がなされる。産業革命の時期決定についての最新の総括的議論として、H.-U. Wehler, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, 2. Bd., München 1987, S. 612-614. また独自の観点から、渡辺尚『ラインの産業革命』東洋経済新報社、1987年、序章。

## I ケムニッツ機械工業の発展と労働者の状態——概観——

ライン河下流域、オーバー-エッセル-エッセン、ベルリンとならんで、ザクセンがドイツにおける工業発展の中心地の一つであったことはよく知られている。とりわけザクセン工業の中心は南西部のエルトツゲビルゲとフォークトラントの両地方にあり、ケムニッツは前者の中核をなした。<sup>1)</sup>

ケムニッツでは18世紀の終わりに最初の機械制綿紡績工場が設立され、以後繊維工業の発展と並行しつつ機械工業が飛躍的な発展をとげた。当初多くの繊維工場には、機械の製造・整備・修繕のための作業場が併設されていたが、まもなく独立の機械工場が現れる。ケムニッツ近郊の一村落到、英国人技師エヴァンズがザクセン政府の資金援助をえて最初の機械工場を設立したのは1807年のことである。同じ年に機械工イルムシャーが、同じく国家の援助をえて工場を設立し、ミュール紡績機の製造にのりだしている。1812年にはザクセン全体で11の機械製造企業の存在が確認されるが、そのうち6がケムニッツ、1つがアルト＝ケムニッツのものであった。また同年ザクセンで生産された183,182個の紡錘のうち102,394個（55.9%）がケムニッツの企業によるものであり、当時すでにこの都市がザクセンにおける紡績機製造の中心地であったことが知られる<sup>2)</sup>。以後紡績機・織機・編み機など繊維工業向けの製品のほか、農機具・蒸気機関・機関車・工作機械等へ製品を多様化しつつ、ケムニッツの機械工業は特に1850年代以降大きな発展をとげた。1871年の時点で関税同盟域内には471の機械工場が確認されるが（うちザクセンに129、プロイセンに111）、このうちケムニッツのみで108を占めた<sup>3)</sup>。ケムニッツは、ザクセンのみならずドイツ機械工業の中心地だったのである。

労働者の状態に転じよう。ケムニッツの労働者について、H.バルトは第1表のような数値を示している。19世紀半ばにはなお労働者5人以下の小経営で働く労働者が多数を占めていたが、その後労働者6人以上の比較的大規模な経

第1表 ケムニッツの労働者

年	人口	a	b	c	d	e	f	g
1831	18,401*	1,354	1,400	2,517	—	—	100	—
1849	30,753	1,593	3,400	2,650	660	1,129	1,753	130
1861	45,432	9,269	4,200	2,400	—	—	—	—
1871	68,229	20,000		1,500	647	785	2,475	282

a：労働者6人以上の経営（工場）、b：労働者5人以下の経営（手工業・小営業）、c：家内織布工、d：日雇、e：奉公人、f：商業・運輸業、g：農業奉公人

\*：1832年の数値

資料：Barth, S. 100, 103.

営（これをバルトは「工場」と規定する）で働く労働者が急増し、両者の関係は逆転する。これはとりわけ紡績業・機械工業の発展によるものである。織布業の工場制への移行にともなって家内織布工は減少した。最底辺の労働者である日雇の数は、人口増と比較すれば相対的に大きく減少している。若い女性が工場で働くようになるにつれ、奉公人の数も減じた。商業・運輸業で働く労働者の数はすでに世紀半ばにかなりの数に達し、以後も増大している。都市内の限られた農地で働く農業奉公人がわずかにすぎないのは当然である。<sup>4)</sup>

労働者中最も多くを占める「工場労働者」については、さらに1861年における業種別の分布を示した第2表がえられる。繊維工業に属する業種を合計すれば、ここで働く労働者が最も多くを占める。家内工業で働く織布工を含めれば、その数はさらに大きくなるであろう。ただし単一業種で見れば、機械工業が最も多くの労働者を擁していた。

第2表 ケムニッツ「工場労働者」の業種別分布（1861年）

業 種	労働者数
機 械 工 業	3,331
紡 績 業	2,441
機 械 織 布 業	851
さらさ捺染業	575
靴 下 編 み 業	428
織物仕上げ加工業	200
鋳 造 業	130
漂 白 業	100
そ の 他	1,300
合 計	9,269*

\*：各欄の合計と一致しないが、資料のままにしておく。  
資料：Barth, S. 115.

同じ1861年におけるケムニッツ機械工業の経営規模別分布（労働者6人以上の経営についてのみ）は次の通りである。すなわち労働者6—50人の経営が37（雇用労働者総数は687人）、51—100人の経営が7（495人）、101人以上の経営が7（2,775人）。<sup>5)</sup>

1年前の1860年にケムニッツには65の機械製造企業が存在しており、<sup>6)</sup>したがって上記以外に労働者5人以下の経営が若干存在した可能性がある。見

られるように、労働者100人以上の大経営が労働者の圧倒的多数を占めており、これらが生産力の主要な部分を担っていたことは明らかである。ただし経営数で見れば50人以下のものが最も多く、このような中ないし小規模な経営にも存立の基盤があったことがうかがわれる。

ところでこれらの機械工場で、作業は実際にどのように行われ、労働者はどのように編成されていたのだろうか。以下簡単なスケッチを試みてみよう。<sup>7)</sup>

まず機械工場の現業部門は、木型職場・鋳造職場・鍛冶職場・ボイラー製造

職場・機械加工職場・組立職場・検査職場から成る。ただし小規模な工場には木型職場・鑄造職場がなく、別の工場の製品を利用してゐた。一方きわめて大きな工場、および主として機関車・車両の製造を行う工場の場合、上の他に車職場・皮革加工職場等が加わる。一般に木型職場には全労働者の1—4%、鑄造職場には10%、鍛冶職場には20—30%が働き、労働者の最も多くの部分は機械加工職場に属してゐた。

さて現場では、まず設計図ができあがると木型製造工がこれに従って機械の型を木でつくる。木型製造工は手工業的熟練を有する指物職人である。彼は通常的手工業的技能に加えて木工機械による作業もこなし、また機械製造技術の基礎にも通じていなければならない。

次に鑄造職場では、先の木型ないし設計図にもとづき、粘土・陶土等を原料として鑄型がつくられ、さらにこれを使って鑄物の部品がつくられる。この職場では鑄型工ないし鑄造工、精練工、中子工、ばり取り工のほか、補助労働者として炉前補助労働者・火夫・砂工が働いてゐた。これらのうち鑄型工のみが熟練資格をもつ労働者である。3人から5人の組(Kolonnen)単位で行われる作業はほとんど純粋な手作業であり、鑄型工が組長として働く。ほとんどの場合鑄型工は集団請負の形で賃金を得、その賃金は職長を除けば機械工場でも最も高いものの一つであつた。

鍛冶職場では鍛鉄部品がつくられる。鍛冶工は赤熱する部品をはさみもち、槌打りに指示を与えた。鍛冶職場の仕事も手工業的であり、蒸気ハンマーが導入された場合でも、それはより大きな部品の加工を可能にただけのことであつた。鍛冶工は、ほとんどの場合集団請負(出来高)賃金で支払われる。

機関車や蒸気機関ボイラーの製造にたずさわるボイラー製造工・リベット工も、広い意味での鍛冶工に数えられる。リベット作業組は3人から成り、まず若い労働者がリベットを赤熱させ、2人目がボイラーの内側から穴を通してリベットをさしこみ、3人目が外からこれを打つ。最後にコーキング工ないし本来のボイラー製造工が、ハンマーとたがねを使ってコーキング(かしめ)を行い、ボイラーの隙をなくした。

鑄造職場・鍛冶職場でつくられた部品は、機械加工職場に回され、旋盤・ボール盤・フライス盤・平削盤等の工作機械を用いて切削加工される。この作業に携わる労働者のうち、最も熟練度が高く、賃金も高いのは旋盤工であり、切れ込み・ねじ切りを含む部品の正確な成形が彼らの仕事であった。機械加工職場の錠前工も熟練工ではあるが、さほど高賃金ではなかった。彼らはやすりを使う手工業的な仕上げ作業も行うが、基本的にはここで働く多数の半熟練労働者と比べて比較的複雑な仕事を担当するというだけのことであり、両者の区別はあいまいになっていた。機械加工職場での作業は個人単位で行われ、多くの場合出来高賃金が支払われる。

最後に機械の組立にあたる機械製造工（Maschinenbauer）は、ほとんどが熟練錠前工か機械工（Mechaniker）であった。彼らは手ないし機械を用いて部品を手直しし、はめ合わせた。そして製品の検査で全作業は終わる。賃金は集団請負賃金であった。組立作業を指揮する組立工（Monteur）は機械製造工中のエリートであり、手工業的作業能力とともに機械の構造・機能の理解が必要とされた。

以上にあげた労働者の賃金を見れば、まず最も高いのは組立工であり、鑄型工と鍛冶工がこれに次ぐ。さらに続いて木型製造工・リベット工・ボイラー製造工が高い賃金を得、機械加工職場の旋盤工の賃金もほぼ同じ程度であった。機械加工職場の他の労働者、つまり錠前工や平削工、フライス工、ボーリング工など工作機械を扱う労働者の賃金は、これよりかなり低かった。最も賃金の低いのは機械錠前工であるが、さらにその下——徒弟を除く——に、清掃・運搬等の仕事につく多数の補助労働者がいた。錠前工は工場手工業者中最も多くを占めたが、彼らはそれ自体として独立した作業領域を持たず、その賃金は最高から半熟練工のそれを下回るものまで、作業に要する熟練度に応じて異なっていた。最高度の熟練工と最底辺の補助労働者との賃金格差は、6:1から9:1にもおよんでいたと思われる。ただしほとんどの労働者は賃金ランクの下半分におり、労働者のかなりの部分の賃金は比較的均等であった。

ケムニッツの機械工業で、以上のさまざまな労働者がどれほどの数存在した

かについて、正確な数値は存在しない。ここではとりあえず、ケムニッツのコンスタンティン=プファフ機械工場の労働者102人（1853年）についての以下のデータを示しておく。すなわちこの工場の機械製造部門では、工場労働者33人、手工労働者（=補助労働者）23人、錠前工20人、鍛冶工8人、指物工3人、大工2人、旋盤工2人、職長1人、製図工兼組立工1人、工場長1人、発送係1人、帳簿係1人、販売員1人が働いていた。さらに併設の鑄造所に、砂鑄型工8人、手工労働者7人（鑄造徒弟2人を含む）がいた。<sup>8)</sup>

賃金の支払い形態について一言すれば、一般にドイツの機械工業では1850年代にいたるまで時間給が支配的であったといわれる。ただしほぼ1840年頃から熟練労働者を対象に出来高賃金が導入され、特に1860年代にそれが広まった。<sup>9)</sup> もっとも賃金の形態は各地域・企業ごとに様ではなかったろう。1849年3月にケムニッツの15の機械工場が共同で署名した工場規則では、賃金は時間給で計算され、毎週金曜に支払われる。ただし比較的大きな作業が一人ないし複数の労働者の請負に任される場合もある。その場合労働者はとりあえず通常の週賃金をうけとり、作業の終了後に請負賃金との差額を得た。また新たに採用された労働者には14日間の試用期間が課せられ、その後で工場主が賃金を決定することとされた。試用期間中は随時離職ないし解雇が可能であるが、以後は労使双方に8日間の解約告知期間遵守が義務づけられる。1862年のハルトマン機械工場の工場規則草案（これは若干の修正を経た後「ケムニッツ市機械工場・鑄造所工場規則」となり、39の企業において適用された）にも、上と同様の試用期間（1週間ないし2週間）および解約告知期間（8日）に関する規定がある。賃金の額についてここでも具体的規定はなく、試用期間終了後、労働者の能力に応じて決定することとされた。賃金の形態は明示されていないが、時間給を想定しているものと思われる。ただし「請負（出来高）労働（Akkordarbeit）も行われ<sup>10)</sup>る」。

実際に支払われた賃金の額を見よう。第3表はケムニッツのいくつかの職種<sup>10)</sup>の労働者の週賃金を示している。ただしこの表では男子労働者の賃金のみが計算され、女子および児童の賃金は考慮されていない。特に多数の女子・児童が

第3表 ケムニッツ労働者の週賃金 (単位：マルク\*)

職 種	1860	1865	1869	1870
機 械 製 造 工	9.00—13.50	12.00	13.50	14.10
機 械 錠 前 工	13.50	12.90	13.60	15.00
機 械 指 物 工	13.50	13.50	10.80	14.80
機 械 火 工	9.00—12.00	11.25	12.75	—
鑄 鉄 工	10.50	12.00	10.50—14.00	—
錠 前 工	10.50	12.00	13.50	—
鍛 冶 工	9.00—12.00	12.00	15.00	—
指 物 工	9.00	9.00	12.00	—
捺 染 型 彫 工	16.50	15.00	15.00	—
紡 績 工	9.00—12.00	6.00	6.00—15.00	—
手 織 工	—	—	—	13.50
刺 繡 工	13.50	13.50	12.00	—
鉄 道 工 夫	—	7.80	—	—
日 雇	6.90	6.60	9.00	—

\*：ケムニッツの通貨単位は Taler, Neugroschen, Pfennig であるが、ここでは Mark, Pfennig に換算してある。  
資料：Becker, S. 273.

繊維工業で働いていたことを考えれば（ケムニッツの場合、1875年に女子労働者の比率は60.8%，児童は6.7%），表に示された繊維工業労働者の賃金は実際よりもかなり高くなっているはずである。一方機械工業では，女子および児童の雇用はほとんど，あるいは全く見られなかった。当時のある報告によれば，機械工業では通常15才以上の男子のみが雇われ，女子労働はほんの例外にすぎなかった<sup>11)</sup>という。第3表からは，機械工業労働者が当時最も高い賃金を得る労働者の一つであったことが明らかである。

さて，上に見た名目賃金は労働者間の賃金の格差を知るには有用であるが，労働者の生活水準の変化については，名目賃金と生計費をあわせた実質賃金の動向の把握が不可欠である。第4表を見よう。この表でドイツ機械工業労働者の賃金とされているのは，ケムニッツを含む13の都市およびザクセンのいくつかの中小都市のデータを平均してえられたものである。また生計費指数は，都市の状態を代表するものとして，ニュルンベルクにおける衣食住のさまざまな要素の価格から算出されている。ケムニッツの物価については残念ながら信頼しうる数値がえられない。各地域ごとの賃金・生計費の差は無視しがたいもの

第4表 ドイツ機械工業における一日当たり平均賃金

年	賃金 (M.)	名目賃 金指数	生計費 指 数	実質賃 金指数	年	賃金 (M.)	名目賃 金指数	生計費 指 数	実質賃 金指数
1850	1.56	65	65	100	1861	1.94	80	97	82
1851	1.61	67	75	89	1862	1.96	81	94	86
1852	1.50	62	90	69	1863	2.15	89	90	99
1853	1.61	67	83	81	1864	2.19	91	91	100
1854	1.68	70	101	69	1865	2.10	87	87	100
1855	1.73	72	109	66	1866	2.11	87	90	97
1856	1.90	79	91	87	1867	2.13	88	103	85
1857	2.10	87	91	96	1868	2.19	91	99	92
1858	2.13	88	81	109	1869	2.40	100	96	104
1859	2.06	85	84	101	1870	2.40	100	100	100
1860	2.05	85	90	94					

指数はいずれも1870年=100

実質賃金指数=名目賃金指数÷生計費指数×100

資料：賃金・賃金指数は Becker, S. 276, 生計費指数は W. Fischer u. a., Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch I, München 1982, S. 155 f. より計算。

があり、また機械工業労働者内部の賃金格差もこの表では考慮されていない。ケムニッツ機械工業労働者の実情を理解するうえで表のデータは決して充分ではないが、しかしおよその傾向を知る手がかりにはなるだろう。

まず名目賃金は、1850年からほぼ一貫して上昇した後1858年を頂点に下落し、1863年にいたって再び上昇に転じる。以後ほぼ同じ水準で上下した後、1860年代の末に上昇傾向を示す。1850年代末から1860年代初めにかけてはアメリカ南北戦争の影響で原料綿花が不足し、ドイツの綿工業が苦境に陥っていた。繊維工業からの注文減により機械工業も打撃をうけ、それが労働者の賃金の低下につながったと考えられる。この時期にはさらに、各地で多数の機械工業労働者が失業ないし短縮労働を強いられた。次に生計費はより複雑な動きを示している。<sup>12)</sup>まず1855年を頂点として急上昇した後一旦下落し、その後1860年代初めに再び上昇するが、まもなくゆるやかな低落傾向に転じる。1860年代後半には生計費は比較の高い水準で上下した。この結果実質賃金は、まず1855年を底として急落した後1850年代末によろやく1850年の水準をこえる。その後1860年代初めに若干低下したもののまもなく回復し、以後変動を含みつつほぼその水準を維持した。<sup>13)</sup>

最近の統計によれば、ドイツの工業・手工業労働者の実質賃金は、1840年代および50年代前半に低い水準に低迷した後、1850年代後半からは上昇傾向を示す。ただしこの間1840年代末から50年代初めにかけての数年間は、短期の景気回復と、革命下の抵抗・政治的決定によって一時的に賃金が上昇した。機械工業労働者の実質賃金も、これとはほぼ同様の動きを示したと言ってよい。全体として見れば、産業革命期に労働者の実質賃金は、変動を含みつつも次第に上昇した。ただし労働者に対する経済発展の最大の効果は、むしろ大幅な雇用増にこそあったと言うべきであろう。<sup>14)</sup>

最後に労働時間について見よう。ドイツの機械工業における労働時間は、1850年代前半には一日11—14時間であった。その後特に1860年代に入って労働時間は短縮傾向を示す。1868/69年の時点で12時間をこえることはほとんどなく、10—11時間の工場も存在した。1861年のザクセンの工場規則は、機械工業の一週間の労働時間を65時間と定めている。これに対して繊維工業のそれは72時間であった。もっともこの数値は必ずしも実情と一致せず、例えば紡績工の場合一日の労働時間は通常14—15時間におよんでいた。<sup>15)</sup>

ケムニッツではハウボルト機械工場の1832年の工場規則が、一週間の労働時間を72時間と規定している。またボルヒャルト蒸気機関製造所の1839年の工場規則では、労働時間は週69時間であった。さらに上にふれた1849年3月の工場規則は、これを65時間と規定している。しかし労働時間の短縮は以後停滞し、ケムニッツ機械工業の1862年の工場規則も、週6日で65時間と労働時間を定めている。<sup>16)</sup>

以上われわれは、ケムニッツの機械工業およびその労働者のおよその状況を描き出そうと試みた。以下では特にある一つの企業にしぼり、そこで働く労働者の状態をより立ち入って検討することとしたい。対象とするのは、ケムニッツ最大のハルトマン機械工場である。本稿の冒頭でふれたケムニッツ機械工業労働者の生産協同組合は、設立資金獲得のために株式を発行したが、株主となった労働者のかなりの部分がこの工場の労働者であった。<sup>17)</sup>この点からも、ハルトマン工場の分析はわれわれにとって重要な意味をもつ。

- 1) K. Ludwig, Von der Maschinenbauwerkstatt zur Maschinenfabrik. Eine Studie zum Problem des Übergangs von der manuellen zur maschinellen Fertigung von Maschinen, Diss., Bergakademie Freiberg 1980, S. 11. ドイツにおける工業発展の地域分布について, Wehler, S. 73-91, 632 ff.; 渡辺, 第1章; 柳沢治「第二帝制期におけるドイツ経済の地域的編成」『経済と経済学』47 (1981)を参照。
- 2) R. Strauss, Die Lage u. die Bewegung der Chemnitzer Arbeiter in der ersten Hälfte des 19. Jhs., Berlin 1960, S. 54 f. 19世紀前半のケムニッツ機械工業およびその労働者の動向については, 拙稿「ドイツ三月革命期における〈アソツィアツィオン〉」『土地制度史学』123 (1989), 15-16頁を参照。
- 3) W. Becker, Die Entwicklung der Dt. Maschinenbauindustrie von 1850 bis 1870, in: Ders./A. Schröter, Die dt. Maschinenbauindustrie in der industriellen Revolution, Berlin 1962, S. 219. これに次いで機械工場の多いのはベルリン(33)であり, かなり間をおいてドルトムント・ハレ・ライプツィヒ(11), マクデブルク(10), ドレスデン(8), デュイスブルク(7), ケルン・ハノーファー(6)が続く。Ebd. なお産業革命期におけるドイツ機械工業の発展について, 大島隆雄「ドイツ機械工業の形成過程」河野健二・飯沼二郎編『世界資本主義の形成』岩波書店, 1967年所収; 小笠原茂「19世紀前半におけるドイツ機械工業の発展」『商学論集』(福島大学)38-2 (1969); 同「19世紀後半におけるドイツ機械工業の発展」『社会経済史学』37-3 (1971); 高橋秀行「ベルリン機械製造工業の生成過程」『経済論集』(大分大学)22-1 (1970)を参照。
- 4) H. Barth, Die sozialen Zustände der unteren Bevölkerungsschichten in Chemnitz während der Umgestaltung unseres Wirtschaftslebens im vorigen Jh., Diss., Frankfurt a. M. 1921, S. 103 f. なおバルトが各所で示す数値には相互に矛盾する箇所がいくつかあり, 必ずしも正確ではないと思われる。ただしここではおよその傾向が知られれば充分であろう。
- 5) Ebd., S. 116.
- 6) Ludwig, S. 18.
- 7) 以下, W. Renzsch, Handwerker u. Lohnarbeiter in der frühen Arbeiterbewegung, Göttingen 1980, S. 147-151による。また J. Kocka, Arbeitsverhältnisse u. Arbeiterexistenzem. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jh., Bonn 1990, S. 440 f. も参照。ここでレンチュは1870年代のベルリン機械工業を念頭において叙述を行っているが, 1860年代のケムニッツについてもおよそ妥当するものと考えてよいだろう。なおレンチュの叙述はすでに今久保氏が紹介している。今久保幸生「19世紀末ドイツ電機工業における経営・労務政策(7)」『佐賀大学経済論集』22-2 (1989), 74-76頁。

- 8) Ludwig, S. 68. シュトゥットガルト近郊のエスリンゲン機械工場で働く労働者538人（1853年）の職種ごとの比率は次のようであった。すなわち日雇・補助労働者22.9%, 旋盤工22.9%, 錠前工21.9%, 鍛冶工9.9%, 指物工4.3%, 槌打工0.7%, リベット工1.1%, ラッカー塗装工1.5%, プリキ工0.6%, 鑄造工0.7%, 皮革工0.4%, 車大工0.4%, 徒弟2.8%, 親方3.0%, 不明5.4%, 事務職員2.0%。H. Schomerus, *Die Arbeiter der Maschinenfabrik Esslingen*, Stuttgart 1977, S. 126.
- 9) Becker, S. 244.
- 10) 2つの工場規則は, Ludwig, S. 294 ff., および Ders., *Zu Problemen der Konstituierung des Proletariats in Chemnitz um die Mitte des 19. Jhs.*, in: *Beiträge zur Heimatgeschichte von Karl-Marx-Stadt (= BHK)*, 24 (1980), S. 42ff. (1862年の草案のみ) に収録されている。
- 11) Becker, S. 238 f., 241 f.
- 12) Ebd., S. 239, 242 f.
- 13) エスリンゲン機械工場についてのショメルスの調査も, われわれの議論とはほぼ同様の結果を示している。ただし1850年代半ばにおける実質賃金の下落は比較的軽微であり, また以後の実質賃金の上昇は1860年にピークを迎えている。Schomerus, S. 138, 296 f.
- 14) Fischer u. a., S. 155 ff.; Kocka, S. 494-496. 工業・手工業労働者の実質賃金は, その後若干の変動を含みつつ1860年代の水準を維持し, 1880年代後半から明確な上昇傾向を示す。なおケムニッツにおける牛肉の一人当たり年間消費量は, 1851年の29.5ポンドから1870年には41ポンドに, また豚肉の消費量は同じ期間に17.8ポンドから26ポンドに増加している。Barth, S. 137. トイテベルクによれば社会上層の肉の消費はほぼ一定のままであり, 消費増は主として中・下層民によるものと考えられる。H. J. Teuteberg/G. Wiegelmann, *Der Wandel der Nahrungsgewohnheiten unter dem Einfluß der Industrialisierung*, Göttingen 1972, S. 130 f. またブラウンシュヴァイクの労働者の生活水準について, 賃金・雇用状況・肉消費・住宅事情その他を勘案しつつ, シルトは本稿のこれまでの議論と同様の結論に達している。G. Schildt, *Tagelöhner, Gesellen, Arbeiter. Sozialgeschichte der vorindustriellen u. industriellen Arbeiter in Braunschweig 1830-1880*, Stuttgart 1986, S. 378 ff. 以上の議論と関連して, イギリス産業革命期の労働者の生活水準をめぐるよく知られた論争について, ここでは原剛『19世紀末英国における労働者階級の生活状態』勁草書房, 1988年; 松村高夫「イギリス産業革命期における生活水準論争再訪（上）（下）」『三田学会雑誌』82-2（1989）, 83-1（1990）のみをあげておく。
- 15) Becker, S. 243; E. Hofmann, *Die Entwicklung der Arbeiterbewegung in*

Chemnitz zwischen 1862 u. 1866, in: BHK 25 (1982), S. 11.

- 16) Ludwig, Maschinenbauwerkstatt, S. 89, 294, 300, 308 f. 1862年の工場規則によれば、始業時間は月曜日が朝7時半、火曜日から土曜までは6時、終業時間については工場主が個々に決める。また月曜日をのぞいて午前8時から8時半までは朝食の休憩、12時から午後1時までは昼休みとなる。翌日にくりのべできない仕事がある場合、上司が求めれば労働者は上記以外の時間にも働く義務をおう。残業時間は通常の賃率に従って支払われる。
- 17) E. Hofmann, Die Deutsche Maschinenbau-Arbeiter-Kompanie in Chemnitz (1863 bis 1867), in: Jb, f. Wirtschaftsgeschichte 1983/III, S. 84 f.

## II ハルトマン機械工場の発展と労働者の状態

### 1 ハルトマン機械工場の発展

リヒャルト＝ハルトマン (R. Hartmann) が工場を設立したのは1837年のことである。彼は1809年に、エルザスの小村で富裕な手工業者 (靴屋・白なめし職人・ぶどう畑所有者) の子として生まれた。3年間工具鍛冶として徒弟修行をつんだ後、1830年に遍歴の旅にでる。ケムニッツを訪れたのはその2年後で、当時この都市で最大のハウボルトの機械工場に工具鍛冶職人として雇われた。1826年に設立されたハウボルトの工場はドイツで最初の梳毛糸紡績機を製造し、1834年の時点ですでに500人の労働者 (うち200人は家内労働者) を雇っていた。ハルトマンをはじめ、ここで働いた労働者の何人かは後に指導的な機械製造業者へと成長する。

ハウボルトの工場でハルトマンはやがて請負親方 (Akkordmeister) の地位を得、同時に組立工としても働いた。請負親方は一台の機械の製造をひきうけ、労働者も自身で選んで賃金を支払った。1837年にハルトマンは市民権を取得し、親方として独立する。独立にあたってはハンガリー出身の工具鍛冶イリンクを共同経営者とし、別の機械製造業者の作業場を工具・在庫とあわせて両者の資金で買い取った。2年後、ハルトマンはイリンクとの共同経営関係を解消し、新たに商店員 (もと紡績工) ゲッツェをパートナーに選ぶ。一般にドイツの機

械工業では、1840年代、あるいはさらに1850/60年代にも合名会社の形態が支配的であった。ただしハルトマンは1842年にはゲッツェとの共同関係を解消し、単独の経営者となっている。工場開設当初の労働者（職人）は3人、しかし翌年には30—40人に増え、1841年には約200人。その後もかなりの変動を含みつつ急速に規模を拡大し、1862年には1,413人、1871年には3,250人の労働者を擁するケムニッツ最大、ドイツ全体でもベルリンのボルジッヒ（1871年に労働者7,000人）につぐ屈指の機械工場に成長した。

開設当初、ハルトマンの工場は主として紡績機の部品の修理・製造を行っていたが、1839年に独自の梳毛粗紡績機（Vorspinnkrepel）を製造して大きな成功をおさめた。1840年には蒸気機関の製造を始め、1848年には機関車の製造、また1857年には工作機械の製造にもりだした。1840年代前半にはなお繊維機械が売り上げの圧倒的部分を占めていたが、やがてその比重は低下し、1850年代後半には蒸気機関車・蒸気機関が売り上げの中心を占めるようになった。1870年にハルトマンの工場は株式会社に改組され、名称も「ザクセン機械工場」（Sächsische Maschinenfabrik）と変わる。その折の株主募集の広告文によれば、企業は、1. 蒸気機関車工場（「年に100台の機関車と炭水車の製造能力をもつ」）、2. 工作機械工場（「現在特にドイツおよび外国の陸・海軍工廠向けの機械を製造」）、3. 蒸気機関・水力モーター・製粉機工場、4. 紡績機工場、5. 織機工場の5つの部門から構成されていた。

ところで以上のような急速な発展は、ハルトマンに対するザクセン政府の積極的な支援がなければ不可能であったろう。1848/49年の革命下で業績悪化に苦しむケムニッツの機械工業に対し、ザクセン政府は43,782ターラーの資金を貸与したが、ハルトマンはそのうち2,834ターラーを受け取った。これはケムニッツの機械工場で最高の額である。また革命下の経済的苦境をのりきるためにハルトマンは小銃等武器の生産を行ったが、ザクセン政府は20,000丁の針発銃の注文によってこれを助けた。さらにこれに先立つ1845年、ハルトマンは機関車製造のための資金援助をザクセン政府に求め、5年間無利子、返済開始は10年後というきわめて有利な条件で30,000ターラーの信用供与をえている。

もっとも1850年代以降になると、国家の信用供与は企業の資金源としての重要性を減じている。当時一般に機械製造企業はかなりの高利潤（1850年代には5—28%、1862年のある報告によれば多くの企業が50%以上）をあげており、豊富な自己資金による経営の拡大が可能であった。むしろこの時期に重要なのは国家の与える注文であり、とりわけ機関車の生産においてこれが決定的であった。1861年までにザクセン国有鉄道に納入された機関車143台のうち、95台がハルトマンのものである。また1855年以降にかぎれば、ザクセン国有鉄道はハルトマンの機関車しか購入していない。<sup>1)</sup>

以上、われわれはハルトマン機械工場の発展を追ってきたのであるが、ここで「手工業者から工場主へ」という上に見たハルトマンの上昇経路が、——たとえハルトマンほどの成功をおさめなかったにせよ——ドイツの機械製造業者の職業上の出自において通例とも言うべきものであったことに注意しておきたい。

19世紀前半のドイツの機械工業について、創業者のものと職業を調査したシュレーターによれば、彼の確認した72人のうち33人が手工業者（職人を含む）、17人が機械製造工、つまり技術学校・留学・機械工場での実地訓練等によりはじめから機械工業の職業教育を受けた者、そして11人が他の部門の商人ないし工場経営者であった。残る11人の内訳は、知識人（Akademiker）3人、貴族6人、将校1人、裁判官1人である。また上の手工業者33人の職種を見れば、錠前工10人、指物工5人、鍛冶工4人、大工4人、時計製造工2人、鋳物工2人、印刷工2人、織物工2人、桶製造工1人、労働者1人となっている。さらに創業者の父親の職業が判明する29のケースについても、同じく手工業者が12人と多数を占め、それ以外は商人・工場主8人、牧師4人、農民3人、教師1人、銀行家1人であった。機械工業経営者の職業的出自のみならず、その社会的出自においても手工業が決定的な位置を占めていた<sup>2)</sup>のである。

同様の状況は対象をケムニッツに限っても確認される。E.バルトは、1800年から1900年の間にケムニッツおよびその周辺で機械工場を設立した者106人の職業的出自を分析している。それによれば彼らの以前の職業の内訳は、手工

業者51人、機械製造工27人、技師16人、商人10人、貴族2人であった。手工業者のうち多数を占めるのは、鍛冶工17人、旋盤工7人、鋳物工6人、錠前工5人等である。時期別に見れば、1800年から1850年、1851年から1870年のいずれにおいても手工業出身者が最多数を占めるが（それぞれ55人中26人、28人中16人）、1871年から1900年にいたって技師がこれを上回る（23人中10人、手工業者は9人<sup>3)</sup>）。

錠前工・鍛冶工等金属加工手工業の出身者が大きな比重を占めるのは、初期の機械工場における経営者の機能からして当然である。1840年代には、そしてそれ以後もおおしおし、彼らは一種の手工業親方としての役割をはたしていた。すなわち彼らは自ら最も熟練した労働者として働き、また労働者の養成にもあたっていたのである<sup>4)</sup>。

以上のような状況は、労働者の意識のうちに確実に反映していた。1863年の機械工業労働者による生産協同組合の設立にあたって、その趣旨を説明したある書簡は次のように言う。「一人一人の個人が首尾よく成功したものが、より大きな団体（Corporation）にうまく行かないことなどどうしてあろうか。商業・技術教育の点で、これらの工場主たちが何か特別すぐれたところなどあったらどうか。」<sup>5)</sup>

## 2 ハルトマン機械工場の労働者——手工業職人から手工業的工場熟練工へ——

上に見たようなハルトマン機械工場の発展は、そこで働く労働者にどのような影響を与えたであろうか。賃金・労働時間について、すでにわれわれはドイツないしケムニッツ機械工業全体の動向を検討した。ハルトマンの工場を特別の例外とする資料はない。そこでわれわれはさらに進んで、「手工業職人から手工業的工場熟練工へ」という傾向的变化の過程として、この間の労働者の存在形態の変化をとらえてみたい。<sup>7)</sup>

まずハルトマン機械工場の初期の労働者について、その職業的出自を確認しておこう。1837年の工場開設から1841年までの間、ハルトマンの工場で働いたことの確認される労働者91人の以前の職業は次の通りである。すなわち、錠前職人23人、指物職人22人、工具鍛冶職人9人、工場労働者8人、鍛冶職人5人、

旋盤職人4人，大工職人4人，機械製造工3人，鉄旋盤工2人，蹄鉄工2人。他に靴下編み工，左官徒弟，コンパス鍛冶工，木材旋盤工，左官職人，簿記事務員，機械工，運送取扱人，機械製造徒弟がそれぞれ1人であった。

「職人」(Gesellen)という呼び名に示されるように，初期の機械工業において労働者，特に熟練工の圧倒的多数はかつての手工業職人であった。もっとも金属加工関係等の手工業者がはじめから熟練工として働いたのに対し，靴下編み工など機械製造と関係のうすい職種から流入した職人は，半熟練工として一つ下の層を形成した。そしてさらにその下に，運搬・倉庫作業や機械製造の補助にあたる日雇・手工労働者などの不熟練労働者がいる。<sup>8)</sup>

もっともこのような状況はその後しだいに变化した。当初各職種のツンフトに所属していた熟練工はやがてこれを離脱し，自ら工場労働者と名のようになった。一方半熟練工にしても機械製造の専門労働者であることにはかわりはなく，両者の区別はしだいに失われていった。また機械工業の発展にともない，すでに別の工場で働いた経験のある労働者がふえていく。若干のデータを示そう。

ケムニッツに隣接するシュロス=ケムニッツで1856年5月から1858年12月までの間に居住・滞在許可を得た者のうち，ハルトマン工場の労働者が35人確認される。彼らの以前の職業を見ると，工場労働者7人，工場鍛冶工3人，鑄鉄工3人，鉄旋盤工2人，大工職人2人，他に工場労働者および工場ブリキ工，蹄鉄工親方，鍛冶親方，鍛冶工，機械製造工，錠前職人，指物親方，指物職人，靴下編み親方，靴下編み職人，精肉職人，手工労働者，園丁女子労働者がそれぞれ1人，そして残る5人の職業は不明である。彼らのうちおそらく17人がすでに工場ないしマニュファクチュアでの就労経験をもち，一方9人が手工業で働いていたものと考えられる。また，判明するかぎりでの上の労働者のハルトマン工場での職種を見ると，ある工場鍛冶工はそのまま工場鍛冶工となり，鑄鉄工も同様，鍛冶親方は工場鍛冶工，錠前職人は工場錠前工，指物親方は工場労働者，精肉職人は守衛となっている。

またケムニッツの町はずれにあるシュロス=フォアヴェルクとシュロス=ガッ

セの居住・滞在調書には、1854年から1856年の間にハルトマン工場の労働者が36人確認される。彼らの以前の職業は、工場労働者13人、工場錠前工4人、手工労働者4人、鑄鉄工2人、他に工場鍛冶工、錠前親方、機械製造工、鉄研磨工、鉄旋盤工、手工労働者および鑄鉄工、織布職人および工場労働者、製粉職人、大工職人、靴下編み親方、御者がそれぞれ1人、そして不明が1人であった。彼らのうち23人がすでに工場ないしマニユファクチュアでの就労経験をもつ。また彼らのハルトマン工場での仕事を見ると、ある工場労働者（織布工場から転職）は火夫、手工労働者は手工労働者、鑄鉄工は鑄鉄工、大工職人は木材作業であった。

以上のようなデータからK. ルートヴィヒは、以前別の工場で働いた経験のある労働者が、すでに1850年代にはハルトマン工場の労働者中の多数を占め、これに対して手工業から直接流入する労働者の数はますますわずかになっていった、と結論する<sup>9)</sup>。もっとも1856年の時点で1,000—1,200人を数えるハルトマン工場の全労働者に対して、上に見たデータの対象はあまりにわずかでしかない。結論を下すにあたって、われわれはなお慎重でなければならないだろう。しかし工場を主たる職場とし、しかも純粋な手工業とは異なる技能を備えた熟練工、このような労働者の階層がしだいに形成されていったことは、確認しうるように思われる。この点については、機械工業における技術発展、機械制工場成立の過程について若干の知識をえておくことが必要である。

一般に機械工業の幼年期にあつては、ハンマー・たがね・やすり、それに最も初期の旋盤・ボール盤のみが唯一の工具であった。ハルトマンの場合も例外ではなく、1840年頃まで機械は単に補助的な役割をはたしていたにすぎない。またその機械も当初は簡単なもので、例えば彼が自身の工場のために製作した最初のボール盤は、はずみ車を手で回して駆動し、足踏み動力で作業対象をドリルに寄せるといったものであった。

もっともまもなく畜力（馬）・水力、さらに蒸気力が動力として導入される。ハルトマンが1840年に蒸気機関の製造にのりだしたことはすでに述べたが、最初の蒸気機関は自身の工場で使用するためのものであった。また工作機械もそ

の種類と数を増し、1847年には数種の旋盤10台、送り台つき旋盤2台、歯車旋盤1台、みぞ削り機3台、穿孔台1台、丸削り盤2台、平削盤4台、ボール盤1台が装備されていた。一般に1840年代の機械工業では旋盤・ボール盤・平削盤が標準的な装備であり、ハルトマンの場合も同様である。ただしこれらの汎用機と並んで、送り台つき旋盤（Supportdrehbank）・丸削り盤（Rundhobelmaschine）の存在が専門機械システム発展の端緒を示している。もっとも1840年代には機械の使用は準備工程に限られ、最終加工はなおハンマー・たがね・やすりを用いた手作業で行われていた。

1850年代初めは好況期にあたり、ハルトマンの工場も急速に規模を拡大した。またこの間最新の工作機械の導入が進められ、1855年には諸種の旋盤・ボール盤・平削盤だけでもそれぞれ105台・33台・22台を数え、他に15種ほどの工作機械が装備されていた。旋盤等の伝統的な汎用機がなお多数を占めるとはいえ、例えば送り台つき旋盤がすでに17台を数え、またボール盤・平削盤にしてもその種類が多様化するというように、個々の機械の専門化が大きく進展している。われわれはほぼこの頃、ハルトマンの工場が分業的な機械体系を備えた本格的な「工場」となったと言ってよいだろう。

すでに機械工業の成立期に、工場に雇われた手工業者に対しては、しばしばまず機械製造のための職業訓練がほどこされねばならなかった。技術発展にもなって、伝統的な手工業の技術とは異なる熟練が労働者に一層求められたことは当然である。1850年代に多くの労働者は特定の作業に専門化し、高い熟練を備えていたという。また熟練労働者養成のためにハルトマンは工場内で徒弟を養成し、その数はすでに1848年に31人、1850年には54人に達していた。さらに最高度の熟練労働者であり、他の労働者の指導・養成にもあたる技師・職員の増加も著しい。1850年の時点でハルトマンの工場には3人の「技術職員」がいたが、1858年に「専門家」の数は23人にふえている。その内訳は技師（Techniker）16人（うち3人はそれぞれ組立工、職長、エンジニアを兼ねる）、エンジニア4人、ボイラー製造工2人（うち1人は職長を兼ねる）、機械工1人であった。

しかし一方、機械の製造工程がなお長く手工業的性格をとどめていたことは、われわれのすでに確認したところである。手工業的熟練とともに機械操作に要する技能をも備えた機械工場の熟練労働者を、われわれは「手工業的工場熟練工」と呼ぶことにしよう。<sup>10)</sup>

このような熟練工の一部は、一つの工場に長く勤続して基幹労働者とも言うべき層を形成した。例えばハルトマンの場合1858年の時点で、1839年以来の勤続者が1人、1840年以来の者が5人、1841年、1842年、1844年、1845年、そして1848年以来の者がそれぞれ1人確認される。これらはすべて熟練工であり、しかも例えば機関車の可動部分を製造する錠前工、梳毛機・紡績機の製造にあたる旋盤工など特定の作業に専門化していた。

これら基幹労働者がどの程度存在したかについて確かな数値はないが、おそらく全労働者中の小部分にすぎなかったろう。一般に19世紀のドイツ機械工業（および工業全般）において、一経営への労働者の定着率はかなり低かったと考えられる。例えば1840年に設立されたアウクスブルク機械工場（後のMAN）<sup>11)</sup>について、1844年から1859年の間にここで働いた労働者の勤続期間を見ると、熟練工の場合1,351人中918人（68%）が1年未満で退職し、日雇では990人中793人（80%）が同じく1年未満で退職している。5年以上働いた者の比率はそれぞれ5%、3%にすぎなかった。<sup>12)</sup>ハルトマン機械工場の場合も、初期には労働者の60%以上が半年も働かずにやめている。

こうして工場熟練工の多くが、諸工場のあいだを頻繁に移動していたことが知られる。ただし工場のみでなく、彼らが手工業経営にもどることも稀ではなかった。また工場内徒弟や養成工制度の本格的展開は19世紀末以降のことであり、<sup>13)</sup>工場熟練工のほとんどはまず手工業的小経営で徒弟修行をつんでいた。すでに1840年代以来、手工業から工場への職場移動はもはや「没落」とは考えられず、むしろ特にすぐれた職人が、あるいはまた親方さえも、より高い賃金を求めて工場に移った。せっかく養成した徒弟が工場に奪われる、という手工業者の苦情はやむことがなかった。<sup>14)</sup>

以上、産業革命下の機械工業の発展のなかで「手工業的工場熟練工」が形成

され、あるいは「手工業職人から手工業的工場熟練工」への傾向的变化が進展したことをわれわれは確認しうる。技術的・社会的に、彼らはなお手工業との結びつきを保っていた。手工業的伝統・価値観を共有する彼らは、賃労働者としては同じ立場にあるはずの不熟練の補助労働者とは別個の階層を形成し、例えば後者と「君・僕」で呼びあう（duzen）ことは忌み嫌われた。労働者運動の主体となったのは主としてこのような熟練工である。<sup>15)</sup>

### 3 労務管理と労使関係

19世紀におけるドイツ機械工業の労務管理・労使関係については、周知の通りかつて大野英二氏が、工場内部請負制の存在に注目しつつその伝統的・家父長的な性格を強調した。ここでいう工場内部請負制とは、内部請負人（Unternehmer, Kolonnenführer）が工場主と出来高給で工場内部の部分作業を請け負い、程度の差はあれ、この作業の遂行に関わる生産管理機能（作業計画・作業方法の設定、設備の保全・修理、工程改善）と労務管理機能（労働者の調達・養成・解雇、賃率設定、賃金支払い）を担当するという制度である。大野氏によれば、かつての手工業的機械作業場における親方—職人—徒弟の家父長的な労働関係が、19世紀中葉の工場制への以降ののちも内部請負制に再編されて根強く残存した。氏が例にとるベルリンのレーヴェ社（1869年設立）の場合、1880年代末にこの制度は解体され、固定給を支給される職長（Werkmeister）が請負人（組長）にとってかわった。いまや労働者はすべて企業が直接雇用する。これによって経営者による労働者の直接管理が進展したことは確かではあるが、しかし配下の労働者に対して職長は、しばしば旧来の組長に匹敵する権限をもっていた。職長制はいわば残存形態の請負親方制とも位置づけうる。<sup>16)</sup>

近年内部請負制、そして特に職長制について新たな研究が現れ、いくつかの企業における労務管理の実態が明らかにされつつある。上のレーヴェ社およびMANについての幸田亮一氏の研究、ベルリンの電機工業企業ジーメンス=ハルスケについての今久保幸生氏の研究、そしてエッセンのクルップ鋳鋼所についての田中洋子氏の研究をわれわれはあげることができる。<sup>17)</sup> これらの企業のう

ち、レーヴェ社のほか初期のクルップ（1820年代頃まで）にのみ内部請負制が存在し、他の企業でははじめてから職長制がしかれていた。またいずれの企業でも、ほぼ19世紀の末頃に職長の権限は大幅に削減されて下級職員化し、近代的な直接・集中管理機構が確立する。

これらの研究をふまえたうえで大野氏の見解を見れば、まず内部請負制の存在のみをもってドイツの労使関係の伝統的・家父長的特質の一証とすることはできないだろう。幸田氏が指摘するように、内部請負制はドイツに限られる現象ではなかった。<sup>18)</sup> もっとも内部請負制、さらには職長制が、手工業あるいは問屋制家内工業という前期的な工業経営形態の歴史的系譜をひくことは確かである。<sup>19)</sup> 上にあげたすべての研究は、内部請負制に比べて職長制が近代的な労務管理を実現するものであることを強調しつつも、同時に職長と配下の労働者の間に手工業の親方—職人と類似の関係がもちこまれていることを指摘している。<sup>20)</sup> ただし前期的母斑の残存も再びドイツに限った現象ではない。他の諸国と比較しつつ、ドイツにおける内部請負制・職長制のドイツ的特質を解明する作業はなお残された課題であり、以下の検討でもこの問題に解答を与えることはできない。われわれはケムニッツの機械工業、そしてハルトマン工場における内部請負制・職長制について知りうることを述べ、さらにこれを機軸とする労使関係に若干の照明をあてることに課題を限定せざるをえない。

さてケムニッツの機械工業では、少なくとも1830年代に内部請負制が存在したことが確認される。<sup>21)</sup> ハルトマン自身、ハウボルト機械工場の請負親方として働いたことはすでに指摘した。ただしハルトマンの工場でのこの制度が用いられたかどうかは明らかでない。

ハルトマン、およびケムニッツの機械工場の労務管理についてややまとまった情報が得られるのは、これまでもくりかえしふれた1862年の工場規則を通じてである。<sup>22)</sup> これによれば、まず工場の管理・指揮は、工場主およびその代理について工場長（Direktor）が行う。また個々の部門の管理は、さらにその下におかれるエンジニアおよび職長が行う。労働者の直接の上司は当該部門の職長あるいはその代理人である。労働者はいかなる場合もまず職長の指示に従わ

ねばならない。ただしこの指示を不当と考える場合、労働者は工場主ないしその代理に訴え出ることができる。労働者には手帳が交付され、どの仕事にどれだけの時間ついたか毎日自分で記入する。不正な記載は処罰される。

以上の管理機構で特に重要な地位を占めるのは職長である。工場規則に明記された限りでも、彼の職務は次のような事項におよんでいた。すなわち労働者への作業指示、原材料および工具の管理、労働者による機械・工具の改造・修理の許可、作業場内の保安・防火。さらに労働者の養成、賃金の計算、労働者の処罰・採用・解雇等においても、職長の判断がほぼ決定的であったと考えられる。<sup>23)</sup> 手工業的作業秩序になお大きく依拠せざるをえない当時の機械工業の技術水準が、このような職長制の存在を必要としていた。<sup>24)</sup> 容易に想像されるように、職長は経営の末端職制として労働者に対立し、例えば職長による賃率の決定をめぐって両者のあいだに紛争が絶えなかった。<sup>25)</sup> ただし一方、職長と労働者のあいだにはいわば手工業職人的な中間意識が存在し、職長が配下の労働者の利害の代表者となるという側面をも無視することはできない。職長制はこのようにアンビヴァレントな性格を備えていた。<sup>26)</sup>

ところで上に見た管理機構は、もとより1862年の時点で突然現れたものではない。ハルトマンの工場では、すでに1840年代以来作業場の各領域がエンジニア・職長の統轄下におかれ、彼らのうち何人かは工場長の地位にあった。1850年代半ばからはすべての現業部門を4人の上級職員（Oberbeamte）が統轄し、19人の技師がその補佐にあたった。また事務・販売部門は支配人（Prokurist）が指揮する。1864年には2,000人近い労働者に加えて130人の職員がおり、ハルトマンの女婿が支配人をつとめる他、5人の工場長がそれぞれ蒸気機関、機関車、工作機械、梳毛（Kammgarn）・綿紡績機、梳毛（Streichgarn）紡績機の製造を担当していた。<sup>27)</sup>

1862年の工場規則にもどらう。48条におよぶこの規則でわれわれの注意を特にひくのは、労働者に対する罰則規定の多いことである。10種類の違反が解雇をもって罰せられ、さらに22のケースについて2 1/2ノイグロッツェンから5ターラーまでの罰金が科せられた。遅刻・無断欠勤、上に見た手帳の不正記

入、作業対象・工具・工作機械管理の怠慢、火酒の持ち込み、工場内での喫煙、終業合図前の帰宅準備、落書き、怠慢な作業等々が処罰の対象とされた。加工中の製品が横領され犯人が現れない場合、その職場の全労働者が賠償責任を負う。工場の施設が壊され、誰の責任か不明の場合も同様である。逆に横領その他の不正を通報した者には報償が与えられる。また工場から退出する際、すべての労働者に対して所持品検査が行われ<sup>28)</sup>る。

もっともこうして徴収（賃金からの差引）された罰金は、困窮した労働者の援助を主たる目的とする金庫の資金とされた。またこの金庫の管理・給付の決定は、工場主ないしその代理人と労働者代表が共同で行うものとされた。労働者代表は各工場ごとに3—12人から成り、労働者自身によって選出される。さらに工場規則は、ケムニッツの機械工場・鑄造所が共同で設立した疾病金庫にすべての労働者が加入すること、またやがて廃疾・年金金庫が設立された際にはこれにも加入することを規定し、労働者の福利に対する配慮を示している。

実際ハルトマン自身、彼が労働者の福利に熱心であることをくりかえし強調した。例えば1866年に労働者に向けて彼は次のように言う。「諸君は知っている。諸君のしあわせを夜昼なく私が気にかけていることを。安心したまえ。私にも諸君にも重くのしかかっている現在の苦境を諸君にできるだけ耐えやすいものにするために、私はすべてを提供するだろう。」また1869年には次のように言う。「諸君と同じく下から身を起こした労働者として、生活をよくしようという諸君の努力に私は大きな共感を持っている。諸君が自分の力で、合法的に、大きく困難な目標を達成するであろうことを、私は確信しつつ待ちのぞんでいる。諸君の仲間うち、あるいは外からの有害でしかない影響に今後ともまどわされぬよう。」1860年の火災で工場のかなりの部分が焼け落ちたとき、ハルトマンは労働者を工場の再建作業に回して一人も解雇しなかったが、これは後々までハルトマン工場の誇りとして記憶された。1870年に工場が株式会社に改組され、同時にハルトマンが社長の地位を退いたとき、廃疾労働者援助のために彼は12,000ターラーを提供<sup>29)</sup>している。

このようなハルトマンの姿勢を、労働者が共感をもってうけとめたことは確

かである。とりわけ立志伝中の人物としてハルトマンは労働者の尊敬を集めた。<sup>30)</sup> 1848年の革命の際ハルトマン工場の労働者が「模範的な態度」をとったのは、ザクセン内務省の言うように他に比べて特に高い賃金のためだけではなくたろう。<sup>31)</sup> もっとも同時にわれわれは、ハルトマン工場のエンジニア、キーゼルハウゼンと錠前工ヴァックスムートが、革命期のケムニッツの労働者運動において指導的役割をはたしたことを忘れてはならない。<sup>32)</sup> また1860年代においても、例えば上に見た1869年のハルトマンの演説自体が、彼の労働者の内外に不穏な動きのあったことを示している。

1862年の工場規則に対しても、労働者は黙してこれに従ったわけではない。特に工場設備の毀損・製品の盗難に対する連帯責任、所持品検査などの項目が彼らの怒りをよんだ。また通勤・帰宅の途上静かで礼儀正しい態度を守るよう命じ、これに反した者は解約告知なしに解雇する、という工場規則の規定も、大人を子供あつかいするのか、と労働者の憤激をかった。工場規則の定める労働者代表にしても、その権限は上記金庫の運営に限られている。また疾病金庫への加入義務は、実は労働者にとって必ずしも有利ではなかった。なぜならすでに自身の共済制度をもち、これに加入していた労働者も、工場主の命ずる疾病金庫に加入せねばならない。しかも企業家には疾病金庫からの脱退が随時可能であるのに対し、労働者が工場をやめれば、<sup>33)</sup> 彼はこの金庫から援助をうける権利を失うことになる。

「もしこれ〔工場規則〕が本当にこの通りなら、労働者は（奴隷のように）全く意志のないものになってしまいます。雇主の望むことすべてに従わねばならないのです。」当局への請願のなかで労働者はこのように訴えた。1863年2月、ケムニッツの機械工業労働者は集会を開いて抗議し、独自の工場規則案を作成して工場主側に受け入れをせまった。しかしこの要求は拒絶され、工場主側の工場規則は同年3月末に市参事会の承認を得た後、5月から施行された。<sup>34)</sup> 機械工業労働者の生産協同組合が設立されたのは、まさにこの同じ月のことである。

1) 以上について、Ludwig, Maschinenbauwerkstatt, S. 19-23, 32-43, 83 f., 106-108, 155 f., 164 f., 175-184, 331 f., 339, 346 ff.; Ders., Problemen, S. 21 f.;

- Strauss, S. 54-56, 60; E. Barth, Die Entwicklung von Karl-Marx-Stadt zur Industriemetropole, in: BHK 13 (1965), S. 58-63; Sächsische Maschinenfabrik vorm. Rich. Hartmann A.-G., Chemnitz, in: Deutsche Industrie-Deutsche Kultur 9 (1912?), S. 1-6; A. Schröter, Die Entstehung der Dt. Maschinenbauindustrie in der Ersten Hälfte des 19. Jhs., in: Ders./W. Becker, S. 192-196; 小笠原「19世紀前半」33-34頁; 同「19世紀後半」38-39頁を参照。なお大島氏はドイツ機械工業の成立過程について、国家援助との関わりで3つの異なる地域的タイプを析出している。1. もっぱら特権的私企業を対象にした政府の殖産興業の形態（ザクセン）、2. 官営企業を中軸としつつ特権的私企業をも対象とした殖産興業の形態（ベルリン）、3. 政府の殖産興業の欠如した形態（ライン）。大島、276頁。
- 2) Schröter, S. 64 f. ただし鉱工業全体として見れば、むしろ商人・問屋制前貸人から最も重要な企業家が現れたと考えられる。Vgl. J. Kocka, Unternehmer in der dt. Industrialisierung, Göttingen 1975, S. 43 ff.
- 3) E. Barth, Zu Fragen der Herkunft u. der Qualifizierung von Maschinenbauunternehmern im Chemnitzer Gebiet in der Zeit der industriellen Revolution, in: BHK 27 (1984), S. 10.
- 4) Vgl. ebd., S. 11; Schröter, S. 66.
- 5) Hofmann, Maschinenbau-Arbeiter-Kompanie, S. 82.
- 6) ただし1848年にザクセン内務省は、「どの企業でもハルトマンほど高い賃金は支払われていなかった」と言う。Zit. nach Ludwig, Maschinenbauwerkstatt, S. 100.
- 7) 以下特に注記しないかぎり、Ebd., S. 24-32, 52-86; Ders., Problemen, S. 5-23; Strauss, S. 58-61. による。
- 8) 手工労働者（Handarbeiter）については、拙稿「ドイツ労働者階級の形成についての一考察」『土地制度史学』126（1990）、55-56頁を参照。なお労働者の職業的出自について、産業部門ごと・地域ごとの差違をふまえてフィッシャーは次のように述べている。まず繊維工業では、以前家内工業を営んでいた農村出身の下層民が多数を占め、また女性・児童の数がここでは特に多い。次に鉱業・鉄鋼業・化学工業では、例えばルール地方のように以前からの工業＝製造業の伝統がない地域では、農村出身の男子労働者が多数を占める。周辺地域および遠方から移動して近代的大工業で働くようになった彼らは、以前は奉公人・日雇・小農、その他農村の底辺層であった。これに対して機械工業・精密機器製造業は19世紀末にいたるまで手工業的な性格を保ち、そこで働く労働者もしばしば手工業の出身であった。W. Fischer, Soziale Unterschichten im Zeitalter der Frühindustrialisierung, in: Intern. Review of Social History 8 (1963), S. 427 f. 各産業・職

業ごとに異なる労働者の存在形態、さらにそれと労働者運動との関連についての包括的議論として、Kocka, Arbeitsverhältnisse。

- 9) Ludwig, Maschinenbauwerkstatt, S. 85.
- 10) この概念について、今久保, 80頁を参照。
- 11) Vgl. H. Schäfer, Probleme der Arbeiterfluktuation während der Industrialisierung, in: W. Conze/U. Engelhardt (Hg.), Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 269 (1960/70年代との比較), 271-272. ただし工業化の進展とともに勤続期間はしだいに長くなる。
- 12) H.-J. Rupieper, Arbeiter u. Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung, Frankfurt a. M. 1982, S. 269.
- 13) 大塚忠『労使関係史論』関西大学出版部, 1987年, 第1部第3・4章を参照。
- 14) Vgl. Renzsch, S. 153.
- 15) Vgl. Ebd., S. 153 ff.
- 16) 大野英二『ドイツ資本主義論』未来社, 1965年, 259-274頁。内部請負制の概念規定について、塩見治人「アメリカにおける工場制度の変質と内部請負制度」『経営史学』20-2 (1985), 23頁を参照。
- 17) 幸田亮一「レーヴェ社における工場管理」『経済論叢』130-1/2 (1982); 同「19世紀中葉ドイツ重機工業における工場制度の成立」『佐賀大学経済論集』19-1 (1986); 同「第1次大戦前ドイツ重機工業における工場制度の変容」『佐賀大学経済論集』19-3 (1986); 今久保幸生「ドイツ電機工業における労資関係の形成と変容」『佐賀大学経済論集』13-2 (1980), 121-123, 142頁以下; 同「19世紀末ドイツ電機工業における経営・労務政策(7)～(10)」『佐賀大学経済論集』22-2～5; 田中洋子「19世紀中葉のクルップ鉄鋼所における工場マイスター制の形成」『社会経済史学』53-1 (1987); 同「企業共同体と社会的労働運動の相剋(1)」『経済学論集』(東京大学), 56-1 (1990), 38-45頁。クルップについて、さらに大塚忠「ルール鉄鋼業の労働市場と賃金」『経済論集』(関西大学) 36-1 (1986), また化学工業について、加来祥男『ドイツ化学工業史序説』ミネルヴェ書房, 1986年, 第5章を参照。
- 18) 幸田「レーヴェ社」97-98頁。アメリカとイギリスの内部請負制について、塩見, 前掲論文; 鈴木良隆「『内部請負制』は19世紀イギリスの工場における作業組織を, 有効に説明するか?」『経営史学』20-2 (1985)を参照。ただし鈴木氏によれば, 19世紀イギリスでは内部請負制はあまりみられなかった。また塩見氏によればアメリカでは, 個々の労働者を作業単位とし, プラント設計により生産工程全体のライン化を実現した産業分野ないし工程(例えば綿業工場)では内部請負制は成立しなかった。これに対して組作業が必要で, 統合的な工程管理を形成しえなかった分野(例えば機械工場)では内部請負制が利用された。なお他の

諸国における内部請負制について、『経営史学』20-1（1985）所収の年次大会報告を見よ。

- 19) 塩見, 23-25頁を参照。
- 20) さらに, J. Kocka, *Unternehmensverwaltung u. Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914*, Stuttgart 1969, S. 72 を参照。
- 21) Vgl. Strauss, S. 60.
- 22) 本稿 I 注 10) を参照。
- 23) Vgl. Ludwig, *Maschinenbauwerkstatt*, S. 60.
- 24) 今久保「形成と変容」, 123頁を参照。
- 25) 同上, 123-124, 147頁; 幸田「工場制度の成立」, 34頁を参照。
- 26) 今久保「経営・労務政策（7）」, 84-85頁; 田中「企業共同体」, 41-42頁を参照。1850/60年代のジューメンズ=ハルスケ工場について, コッカは次のように言う。すなわち, 職長と労働者の対立が各職場レベルでの自然発生的なストライキにまで発展する一方, 新たな機械の導入・労働強化・手工業の慣習に反する分業の導入のような合理化に対しては, 職長・労働者が一致して反対したように思われる, と。Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 113 f.
- 27) Ludwig, *Maschinenbauwerkstatt*, S. 95 f.
- 28) 類似の罰則規定は, すでに1849年のケムニッツ機械工業の工場規則にもある。Ebd., S. 295 f. また他の企業における同様の規定について, 幸田「工場制度の成立」, 13-14頁; 今久保「経営・労務政策（7）」, 64-65頁; 田中「クルップ鑄鋼所」, 39-40頁を参照。
- 29) Ludwig, *Maschinenbauwerkstatt*, S. 97 f., 109 f.; *Sächsische Maschinenbau-fabrik*, S. 4.
- 30) Ludwig, *Maschinenbauwerkstatt*, S. 98, 110.
- 31) Ebd., S. 100.
- 32) Ebd., S. 100 f.; Ders., *Problemen*, S. 24. さらに拙稿「〈アツツィアツィオン〉」, 11頁以下を参照。
- 33) Hofmann, *Maschinenbau-Arbeiter-Kompanie*, S. 78.
- 34) Ebd. 78 f.; Ders., *Entwicklung*, S. 27-29.

## 小 括

労働者による生産協同組合設立の前提という観点から, 以上述べたところを

簡単にまとめておこう。

まず機械工業の技術水準は1860年代にいたってもなお手工業的要素を強いのこし、作業の中核となる工場熟練工は、意識的・社会的に伝統的な手工業との結びつきを保っていた。企業家にしてもその多くは手工業の出身であり、労働者が共同して新たに企業を設立しようと考えたとしても不思議ではない。もとより例えば葉巻製造業・建築業、あるいは事実上家内工業の集合体の形をとった繊維工業・指物業・仕立業など、特に多くの労働者生産協同組合が設立された業種と比べて、機械工業の場合、工場の設立にはかなり多額の資金が必要であった。<sup>1)</sup>しかし比較的小規模なものであれば、労働者による工場設立の試みは決して非現実的ではなかったろう。

機械工業労働者の労働条件は、他の業種と比べて比較的良好であった。また産業革命期に、彼らの生活水準は次第に上昇したと言ってよい。しかし、それが必ずしも労働者の満足につながったとはいいがたい。とりわけ1862年の工場規則に現れた強権的な管理体制は、「職人」意識をもつ熟練工にとって侮蔑的なものであった。労働者の「独立」への希求が高まる。

もとよりこれらの要因によって、生産協同組合の設立という労働者の行動がただちに説明されるわけではない。本稿の冒頭で述べたように、この点については彼らのおかれた政治的環境、彼ら自身が積み重ねてきた運動・政治的経験の分析がさらに必要であり、それがわれわれの次の課題となる。

1) Vgl. Eisenberg, S. 67 f.